

Najciekawsze
orzeczenia

Przeciwdziałanie mobbingowi szansą na ograniczenie odpowiedzialności

PREWENCJA

Pracodawca nie odpowie za mobbing albo jego odpowiedzialność będzie ograniczona, jeżeli wykaze, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie temu zjawisku. Jednak muszą to być działania, które – obiektywnie rzecz biorąc – dają szansę na zapobieżenie nieprawidłowym zachowaniom.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11).

Stan faktyczny

Pracownik domagał się od pracodawcy zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. Pracodawca odmówił zapłaty. Sprawa trafiła do sądu. Sąd rejonowy zasądził zadośćuczynienie na rzecz pracownika, uznając, że pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Pełnomocnik pracodawcy twierdził, że sądy niezasadnie przyjęły odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka, a nie na zasadzie winy.

W ocenie SN, przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Jest to obowiązek starannego działania, polegający na podejmowaniu działań mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie mobbingowi. Należy do nich w szczególności wprowadzanie i stosowanie

procedur antymobbingowych, prowadzenie szkoleń dla pracowników czy informowanie pracowników o potencjalnych zagrożeniach i ich konsekwencjach. Jeżeli pracodawca wykaze, że podjął realne i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, może uwolnić się od odpowiedzialności lub przynajmniej ją ograniczyć. ©



PISALIŚMY O TYM:

Do polskich sądów coraz częściej trafiają pozwy o wielotysięczne odszkodowania za nękanie w pracy.

„Mobbing: milion odszkodowań za nękanie w pracy”
30 marca 2016 r.

archiwum.rp.pl

➔ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny, starszy prawnik
w kancelarii Raczkowski Paruch

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Brak takiego przeciwdziałania wiąże się z jego odpowiedzialnością, jeżeli dojdzie do mobbingu.

Ta odpowiedzialność nie jest jednak absolutna. Pracodawca może się od niej uwolnić, jeżeli wykaze, że podjął działania mające na celu zapobieganie i przeciwdziałanie mobbingowi. Te działania muszą być jednak realne, tzn. takie, które – obiektywnie rzecz biorąc – dają szansę na zapobieżenie niepożądanym zachowaniom. Mogą to być w szczególności działania polegające na prowadzeniu szkoleń i kampanii informacyjnych wśród pracowników, informowaniu zatrudnionych o potencjalnych zagrożeniach związanych z mobbingiem oraz ich konsekwencjach, a także na wprowadzaniu i stosowaniu sformalizowanych procedur dotyczących zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi.

Wśród działań mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie mobbingowi, SN wymienia w szczególności wdrożenie procedury antymobbingowej i przeszkolenie pracowników. Te działania są ze sobą ściśle powiązane. Samo wdrożenie procedury nic nie da, jeżeli nie będzie ona zrozumiała dla pracowników i nie będzie działała w praktyce (dotyczy to każdego regulaminu czy innej regulacji zakładowej). Pracownicy muszą mieć świadomość, czym jest mobbing oraz muszą znać procedurę i ją rozumieć. Niejednokrotnie takiej świadomości nie mają i dopuszczają się zachowań, które – w ich ocenie błahie i nieznaczące – noszą znamiona mobbingu czy dyskryminacji albo przynajmniej mogą stanowić przyczynek do podnoszenia zarzutów w tym zakresie. Dlatego potrzebne są szkolenia i to organizowane cyklicznie, aby przypominać pracownikom o istocie problemu. Warto rozpocząć je od kadry kierowniczej. Współdziałanie kadry i pracowników z pracodawcą oraz informowanie pracodawcy o niepożądanych zachowaniach jest kluczowe w procesie zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi. Jest warunkiem skuteczności tego procesu. Będąc informowanym o niepożądanych zachowaniach, pracodawca ma bowiem szansę podjąć realne działania zaradcze. W przeciwnym razie może nie być w stanie tego zrobić. ©